

# Kollektivavtal

mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet  
avseende konstnärlig personal, tekniska tjänstemän,  
biljettförsäljare samt teaterteknisk personal vid privatteatrarna

2017

2020

# **KOLLEKTIVAVTAL**

mellan

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna  
anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt  
teaterteknisk personal.

2017.04.01 – 2020.03.31

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledande bestämmelser</b> .....	<b>4</b>
1.1	Avtalets omfattning .....	4
1.2	Undantag .....	4
1.3	Förbundstillhörighet för teaterledningen .....	4
<b>2</b>	<b>Anställningen</b> .....	<b>4</b>
2.1	Anställningsförhållandet.....	4
2.2	Anställningsformer .....	5
2.3	Anställningens upphörande .....	5
<b>3</b>	<b>Arbetstider och meddelanden</b> .....	<b>5</b>
3.1	Omfattning m.m. ....	5
3.2	Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning .....	6
3.3	Ordinarie arbetstid .....	6
3.5	Veckovila.....	7
3.6	Obekväm arbetstid.....	8
3.7	Övertidskompensation .....	9
3.8	Restidsersättning .....	9
3.9	Meddelanden .....	10
<b>4.</b>	<b>Semester och annan ledighet</b> .....	<b>11</b>
4.1	Semester.....	11
4.2	Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet.....	14
<b>5.</b>	<b>Sjukdom</b> .....	<b>17</b>
5.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan .....	17
5.2	Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa .....	17
5.3	Sjuklönens storlek .....	18
5.4	Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS .....	20
5.5	Vissa samordningsregler .....	20
5.6	Inskränkningar i rätten till sjuklön.....	20
<b>6</b>	<b>Lön</b> .....	<b>21</b>
6.1	Lön.....	21
6.2	Löneutbetalning .....	21
6.3	Principer för lönesättning .....	21
6.4	Utgående månadslön.....	22
<b>7.</b>	<b>Resor</b> .....	<b>23</b>
7.1	Traktamente och resekostnadsersättning.....	23
7.2	Turné utomlands .....	23
<b>8.</b>	<b>Försäkringar och pensioner</b> .....	<b>23</b>

<b>9. Tvister .....</b>	<b>24</b>
9.1 Förhandlingsordning vid rättstvister .....	24
9.2 Tolkningsföretråde .....	25
<b>10. Giltighetstid m.m.....</b>	<b>25</b>
10.1 Avtalets giltighetstid .....	25
<b>11 Konstnärlig personal .....</b>	<b>26</b>
11.1 Anställningsformer för konstnärlig personal.....	26
11.2 Tillsvidareanställningens upphörande.....	26
11.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar .....	27
11.4 Turordning vid uppsägning .....	27
11.5 Företrädesrätt .....	27
11.6 Löner (minimilöner) .....	27
<b>12 Teknisk personal och biljettförsäljare .....</b>	<b>33</b>
12.1 Anställningsformer för teknisk personal och biljettförsäljare .....	33
12.2 Tillsvidareanställningens upphörande.....	34
12.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar .....	34
12.4 Turordning vid uppsägning .....	35
12.5 Lön (minimilön) .....	35
<b>Bilaga 1 Privatteatrar anslutna till Svensk Scenkonst .....</b>	<b>37</b>
<b>Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet.....</b>	<b>38</b>
<b>Bilaga 3 A Kontrakt teaterteknisk personal .....</b>	<b>39</b>
<b>Bilaga 3 B Kontrakt konstnärlig personal.....</b>	<b>40</b>
<b>Bilaga 3 C Pjäskontrakt på engelska .....</b>	<b>42</b>
<b>Bilaga 3 D Kontrakt frilansregissör/koreograf .....</b>	<b>44</b>
<b>Bilaga 3 E Kontrakt frilansscenograf/kostymdesigner .....</b>	<b>45</b>
<b>Bilaga 3 F Kontrakt frilansljusdesigner .....</b>	<b>46</b>
<b>Bilaga 4 Förteckning över gällande avtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet .....</b>	<b>47</b>
<b>Bilaga 5 Ersättning till facklig förtroendeman .....</b>	<b>48</b>
<b>Bilaga 6 Videogram .....</b>	<b>49</b>

# 1 Inledande bestämmelser

## 1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar i särskilda förteckningar angivna teaterföretag anslutna till Svensk Scenkonst (bilaga 1) samt de personalkategorier som företräds av Teaterförbundet (bilaga 2).

Detta avtal omfattar även dotterbolag som bedriver egenproducerad teaterverksamhet och helt eller delvis har samma ägare som den anslutna teatern, såvida Svensk Scenkonst och ansluten teater inte kommer överens om annat.

På begäran av part ska avtalet börja tillämpas en månad efter sådan begäran. Denna bestämmelse gäller inte för teater eller anställd som är bunden av annat kollektivavtal under sådant avtals giltighetstid.

## 1.2 Undantag

Arbetstagare under 18 år (dansare under 16 år) omfattas inte av detta avtal.

## 1.3 Förbundstillhörighet för teaterledningen

Teaterchef, ekonomichef (administrativ chef) samt deras ställföreträdare får tillhöra Teaterförbundet enbart som passiva medlemmar. Detsamma gäller personalchef och teaterchefens/ekonomichefens/personalchefens sekreterare, om teaterledningen så begär.

# 2 Anställningen

## 2.1 Anställningsförhållandet

### 2.1.1 Allmänna förhållningsregler

Förhållandet mellan teatern och den anställda grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Det är angeläget att personalen informeras om produktionsvillkoren, tidplan samt vem hos arbetsgivaren som är kontaktperson rörande arbetsmiljö och fackliga frågor.

Parterna konstaterar att produktion som omfattas av avtalet i stor utsträckning äger rum under förhållanden som skiljer sig från produktion i allmänhet. Parterna uttalar att det är viktigt att de anställda inom ramen för sina yrkesroller får utrymme till inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjligheter till medbestämmande bör uppmärksammas och främjas. Parterna är ense om att det är särskilt angeläget att informationen fungerar på ett tillfredställande sätt. Personalen har rätt att bland de anställda för berörd produktion utse en facklig förtroendeman och ett skyddsombud.

### **2.1.2 Bisyssla**

Anställd får efter anmälan åta sig annat uppdrag utanför ramen för sin ordinarie arbetstid. Anställd får inte utan arbetsgivarens tillstånd åta sig uppdrag eller bisyssla som inverkar menligt på tjänsten eller otillbörligt konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Under ordinarie arbetstid får den anställde inte utan tillstånd lämna tjänsteorten.

### **2.1.3 Kontrakt**

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt bilagorna 3 A-F.

### **2.1.4 Arbetsuppgifter**

Den anställde ska under ordinarie arbetstid stå till förfogande för den teaterverksamhet som bedrivs och utföra förekommande arbetsuppgifter som faller inom ramen för vederbörandes yrkeskvalifikationer.

### **2.1.5 Klädsel och maskering**

För scenbruk tillhandahåller teatern nödvändiga tillbehör.

För teknisk personal tillhandahåller teatern på begäran skyddskläder.

I de fall arbetsgivaren kräver uniform, bekostas denna samt skötsel av arbetsgivaren.

## **2.2 Anställningsformer**

Se reglering för skilda yrkeskategorier och anställningsformer, avsnitt 11 och 12.

## **2.3 Anställningens upphörande**

### **2.3.1 Skriftlighet**

Uppsägning, besked, underrättelse och varsel enligt avsnitt 11 och 12 ska lämnas skriftligen.

### **2.3.2 Uppsägningstid och underrättelse**

Se reglering för skilda yrkeskategorier och anställningsformer, avsnitt 11 och 12.

## **3 Arbetstider och meddelanden**

### **3.1 Omfattning m.m.**

#### **3.1.1 Tillämplighet av arbetstidsreglerna**

Avtalet gäller, med undantag för kategorier enligt § 2 arbetstidslagen (ATL), samtliga anställda.

### *Anmärkning*

Parterna är ense om att "arbete utanför arbetsgivarens kontroll" exempelvis utförs av regissör, koreograf, scenograf, kostymdesigner etc.

ATL:s regler tillämpas i följande frågor:

- a) Nödfallsövertid (§ 9 ATL)
- b) Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid m.m. (§ 11 ATL)
- c) Nattarbete (§ 13 ATL)

### *Anmärkning*

Parterna är ense om att avslutningsarbete som inte utan allvarlig störning kan avbrytas kl. 24.00 får fortgå härefter.

- d) Rast (§ 15 ATL)

### *Anmärkning teknisk personal*

Efter lokal överenskommelse får rast bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen.

- e) Måltidsuppehåll (§16 ATL)
- f) Paus (§ 17 ATL)

## **3.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning**

### **3.2.1 Arbetstidsplanering**

Arbetstiden förläggs mellan kl. 07.00 och 23.00 eller t.o.m. nödvändigt avslutningsarbete efter föreställningens slut.

Teatern bör på bästa sätt organisera repetitionsarbete och repetitionerna ska, om möjligt, förläggas till tiden mellan kl. 10.00 och 15.00 eller kl. 11.00 och 16.00 samt dagar då föreställningar inte äger rum, därutöver mellan kl. 19.00 och 22.00.

### **3.2.2 Arbetstidens förläggning**

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas både till verksamhetens behov och till de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning ska stå i samklang med konstnärliga mål och krav. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta de anställdas möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt, sålunda bör exempelvis sammanhängande ledighet eftersträvas. De anställda har rätt att få sina önskemål om arbetstidens förläggning prövade av arbetsgivaren. Om de anställdas önskemål inte kan tillgodoses, ska arbetsgivaren ange skäl för detta. Enskilda önskemål ska även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

## **3.3 Ordinarie arbetstid**

### **3.3.1. Arbetstidens längd**

Ordinarie arbetstid får inte överstiga fyrtio (40) timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra (4) veckor. Ordinarie arbetstid får inte

överskrida tio (10) timmar per dag och inte heller genomsnittstiden med mer än åtta (8) timmar per vecka.

*Anmärkning för konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*  
I ovanstående arbetstidsmått schablonberäknas föreställning till 3,5 timmar.

#### *Nödvändiga avslutningsarbeten*

Parterna är ense om att de i ATL § 13 angivna undantagen innebär att avslutningsarbeten, som inte rimligen kan avbrytas kl. 24.00 utan att allvarliga störningar uppstår beträffande nästkommande dags föreställning respektive avresa eller transport till föreställning, får ske.

### **3.3.2 Arbetstidens omfattning**

Arbetstiden omfattar beordrat arbete under arbetsgivarens kontroll, inklusive godkänt förberedelse- och avslutningsarbete.

#### *Anmärkning*

*Förberedelsetid för konstnärlig personal (t.ex. uppvärmning) ingår i arbetsmåtten.*

### **3.3.3 Arbetsfria dagar**

Ledighet bör beredas på påsk-, pingst-, midsommar-, nyårs- och julafton samt jul-, påsk- och midsommardagen, långfredagen och nationaldagen utom vad gäller arbete som har samband med ordinarie föreställningar samma dag, förberedelse för premiär/gästspel, sista förberedande genrep och genrep. Vid arbete på någon av ovan nämnda dagar kortas veckoarbetstiden med motsvarande tid, dock lägst fyra (4) timmar.

### **3.4 Dygnsvila**

Anställd ska ha minst elva (11) timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod. Undantag får bara göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Härvid utgår ersättning enligt bestämmelserna om kompensationsledighet i 3.7 för varje timme som vilan understiger 11 timmar.

### **3.5 Veckovila**

Veckovila utgår enligt lag med minst trettiosex (36) timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju (7) dagar.

Veckovila läggs ut varje vecka enligt lokal överenskommelse. Då veckovila inte kan ges under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället läggas ut omedelbart efter turnéns slut respektive efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse.

#### *Teknisk personal*

Parterna är överens om att undantaget i § 14 ATL innebär att anställd i undantagsfall kan påbörja arbete dag efter veckovilodagen på ordinarie arbetstid enligt detta avtal även om detta tillfälligtvis kan innebära en begränsning av veckovilan. Om så sker utgår ersättning för varje sådan timme med övertidsersättning enligt 3.7.4.

## 3.6 Obekväm arbetstid

### 3.6.1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt 3.6.2.

### 3.6.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

*Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän*

Ersättning för beordrat arbete på ordinarie arbetstid om minst en timme förlagd vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00 samt fredag kl. 19.00 - måndag kl. 06.00 samt

helgdagsdygn kl. 00.00-24.00 utgår till personal med rätt till övertidsersättning enligt formel:

$\frac{\text{månadslön}}{600}$
--------------------------------

(Repetitionstid på söndag och helgdag samt efter kl. 23.00 ersätts enligt 3.7. Påbörjad kvartstimme räknas som hel kvartstimme.)

*Anmärkning*

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan.

*Protokollsanteckningar*

1. Ovanstående bestämmelser gäller inte anställda med enbart föreställningsgage.
2. Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg per månad.

*Teknisk personal*

Ersättning för beordrat arbete på ordinarie arbetstid om minst en timme förlagd vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00 samt fredag kl. 19.00 - måndag kl. 06.00 utgår till heltidsavlönad personal enligt formel:

$\frac{\text{månadslön}}{600}$
--------------------------------

*Anmärkning*

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan

*Protokollsanteckningar*

1. Ovanstående bestämmelser gäller inte anställda med enbart föreställningsgage eller timlön.
2. Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg per månad.

## 3.7 Övertidskompensation

### 3.7.1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete avses arbete som den anställde utför utöver ordinarie arbetstid. Arbetet ska antingen ha beordrats eller i efterhand godkänts.

### 3.7.2 Olika slags övertidskompensation

Övertidsarbete kan kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller med ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges efter överenskommelse. Kan överenskommelse inte träffas om ledighetens förläggning utgår övertidsersättning.

### 3.7.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete på sön- och helgdag, veckovilodag samt tid mellan kl. 23.00 respektive föreställningens slut och kl. 08.00 = 2 timmar
- b) För övertidsarbete på annan tid = 1,5 timme

### 3.7.4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete på sön- och helgdag, veckovilodag samt tid mellan kl. 23.00 respektive föreställningens slut och kl. 08.00 = timlönen gånger 2
- b) För övertidsarbete på annan tid = timlönen gånger 1,5

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

#### *Protokollsanteckning*

Övertidsersättning kan efter skriftlig överenskommelse inkluderas i föreställningsgaget, månadslönen eller timlönen.

#### *Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare*

För övertid utöver 200 timmar per spelår utgår ordinarie timlön jämte 150 procent av ordinarie timlön.

För skådespelare och dansare beräknas övertidsersättning på lönen enligt detta avtal.

#### *Övrig teknisk personal*

Vid nyårsvaka och nattiné utgår efter kl. 23.00 övertidsersättning.

## 3.8 Restidsersättning

### 3.8.1 Begreppet restid

Restid är den tid under beordrad tjänsteresa som går för att resa till och från förrättningsorten.

### **3.8.2 Ersättning för restid**

#### *Teknisk personal*

Ersättningsberättigad restid är sådan tid som ligger utanför ordinarie arbetstidsmått enligt detta avtal. Vid tåg- eller båtresa där arbetsgivaren bekostar sovplats utgår dock inte restidsersättning.

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med 73 kr/tim för år 2017, 74 kr för år 2018 och 75 kr för år 2019. Restiden räknas in i veckoarbetstidsmåttet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmåttet.

Spelledig dag som utnyttjas för resor får inte betraktas som veckovilodag, om inte särskild överenskommelse träffas.

Restid räknas inte som individuell inställelse för tjänstgöring eller hemfärd efter tjänstgöring om inte särskild överenskommelse om detta har träffats.

Ersättning för restid kan efter skriftlig överenskommelse inkluderas i föreställningsgaget, månadslönen eller timlönen.

### **3.8.3 Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentsregler**

Regler rörande resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente återfinns i reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK.

## **3.9 Meddelanden**

Den anställda ska vara skyldig att varje dag ta del av meddelanden på det sätt som är brukligt på aktuell arbetsplats. Vid anställningens ingående ska arbetsgivaren meddela på vilket sätt detta ska ske.

Meddelanden som framförs före kl.16.00 anses ha kommit den anställda till del samma dag. Meddelande om repetition följande dag ska framföras senast 30 minuter efter avslutad repetition, dock senast kl. 16.00.

Den anställda ska hålla arbetsgivaren underrättad om var han eller hon kan nås för meddelanden.

#### *Vaktmästare och garderobiärer*

Om personalen finner sig till tjänstgöring, då planerad föreställning blivit inställd, på grund av att meddelande om detta har lämnats på telefon till berörd med kortare varsel än två (2) timmar före tjänstgöringens början, utgår ersättning såsom vid tjänstgöring.

## 4. Semester och annan ledighet

### 4.1 Semester

#### 4.1.1 Semesterår

Teatern får räkna spelår (1.7–30.6) såsom intjänandeår för semester. Semesterår kan sammanfalla med intjänandeår.

#### 4.1.2 Semesterns längd

Semester utgår enligt lag, såvida inte överenskommelse om längre semesterledighet träffats.

##### *Konstnärlig personal*

För spelårsanställd, som har ordinarie arbetstid kontinuerligt förlagd till såväl dag- som kvällstid ska, om inte annat överenskommit, sommarledigheten uppgå till minst en (1) vecka utöver vad som följer av semesterlagen (SemL).

#### 4.1.3 Semesterlön, semesterersättning m.m. för anställda med vecko- eller månadslön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 procent av den anställdes vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. kompetens-, ålders- och solisttillägg och fasta övertidstillägg samt fasta garantibelopp, förmanstillägg, fasta avspelnings-, biinstrument-, och framflyttningstillägg).

##### *Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*

På rörliga lönedelar utöver ovan nämnda månadstillägg utgår för arbetstagare med tidlön beräknad per vecka eller längre tidsenhet, semestertillägg med 0,5 procent per betald semesterdag, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag (t.ex. övertids-, ob- och skifttillägg, restidstillägg, regissörs-, scenograf- och rolltillägg, föreställningsersättningar, biinstrument, framflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.

##### *Övrig teknisk personal*

På rörliga lönedelar utöver ovan nämnda månadstillägg utgår för arbetstagare med tidlön beräknad per vecka eller längre tidsenhet, semestertillägg med 12,5 procent, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag (t.ex. övertids-, ob- och skifttillägg, restidstillägg, regissörs-, scenograf- och rolltillägg, föreställningsersättningar, biinstrument, framflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.

*Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar ska följande regler tillämpas:*

Till under intjänandeåret utbetalda ersättningar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § SemL) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

#### *Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*

Semestertillägget om 0,5 procent per betald semesterdag utbetalas senast under den decembermånad som infaller efter semestern.

#### *Övrig teknisk personal*

Semestertillägget om 12,5 procent utbetalas senast under den decembermånad som infaller efter semestern.

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

#### **4.1.4 Semesterersättning annan anställd**

I fråga om övriga anställda än sådana med tidlön enligt ovan utgår enbart semesterersättning med 12 procent beräknad på utbetalda löner, gager, inställelsehonorar och tillägg enligt ovan.

#### **4.1.5 Semesterns förläggning**

Parterna är överens om följande semesterförläggningsregler:

- a) Lokal överenskommelse om förläggning av företagets huvudsemester är, vad gäller intjänade betalda semesterdagar, tillämplig på personal med fortlöpande anställning som inte uttryckligen undantas. För övrig personal kan lokal eller individuell överenskommelse träffas.
- b) Semesterledighet får liksom hittills delas i två semesterperioder i de fall då intjänandeår och spelår sammanfaller.
- c) Då intjänandeår infaller under spelår som föregår semesterår kan viss del av huvudsemestern förläggas under intjänandeåret.

#### *Protokollsanteckning*

Det åligger arbetsgivaren att för de anställda redovisa den individuella semesterberäkningen varje semesterår.

#### **4.1.6 Obetalda semesterdagar**

Parterna är införstådda med att det är önskvärt att semesterdagar som blir obetalda till följd av tjänstledighet tas ut under företagets huvudsemester.

#### **4.1.7 Förhandlingar**

Förhandlingar om förläggning av semester sker i den ordning parterna avtalar i anslutning till lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

#### **4.1.8 Sparande av semester**

*Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte ska medföra onödiga svårigheter i teaterns planering, ska önskemålen om detta framställas senast den 15 januari före nästkommande semester. I övrigt gäller bestämmelserna i § 19 SemL.

*Övrig teknisk personal*

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte ska medföra onödiga svårigheter i teaterns planering, ska önskemålen om detta framställas, om

inte annat överenskommes individuellt, senast den 15 januari före nästkommande semester varvid alternativa arbetsuppgifter under insparandetiden kan diskuteras. I övrigt gäller bestämmelserna i § 19 SemL.

#### **4.1.9 Semester utöver lagstadgad semester**

Semesterlön för semester utöver lag utgår endast i form av ordinarie månadslön. Semesterersättning i förekommande fall utgår i enlighet med huvudregeln enligt ovan.

#### **4.1.10 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester**

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad denne tjänat in, ska bruttoavdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag ska avräknas 4,6 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg som har utbetalats enligt mom 4.1.3 för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska inte göras om anställningen har upphört på grund av

- den anställdes sjukdom
- dödsfall
- uppsägning på grund av arbetsbrist
- den anställda frånträder sin anställning under förhållande som avses i § 4 st 3 första meningen lagen om anställningsskydd
- pensionering på arbetsgivarens initiativ
- anställningens upphörande med stöd av § 33 lagen om anställningsskydd

### Anmärkning

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår. Arbetsgivaren ska tydligt informera om ovanstående regel, särskilt inför tjänstledighet som överstiger 30 dagar.

## 4.2 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet

### 4.2.1 Graviditetslön

Vid graviditet utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det teaterledningen förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära föräldrapenning/graviditetspenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB). Under tiden den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten, eller graviditetspenning görs löneavdrag enligt nedan.

För varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande: Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet (pbb) för det aktuella året}}{12}$$

#### Exempel 2017

Prisbasbeloppet (pbb) för år 2017 är 44 800. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,800 \text{kr}}{12} = 28\,000 \text{kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb})}{365}$$

#### Anmärkning 1

Avdraget per dag får inte överstiga:

$$\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

- Fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta ob- eller övertidstillägg).
- För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

#### *Anmärkning 2*

För skådespelare, sångare och dansare gäller dock att om teaterledningen anser att tjänstbarhet i yrket inte föreligger under viss del av ovan nämnda tid kan teatern och den anställda överenskomma om annan lämplig arbetsuppgift.

#### *Anmärkning 3*

Om det ligger i den anställdas och teaterns gemensamma intresse kan överenskommelse träffas om omplacering till mindre ansträngande arbetsuppgifter under havandeskapsperioden.

### **4.2.2 Föräldrapenning**

För anställd som är tjänstledig ”i samband med” barns födelse eller adoption och uppbär föräldrapenning enligt SFB görs under högst 180 dagar löneavdrag enligt nedan. Vid föräldraledighet efter 180:e dagen görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

Det begränsade löneavdraget gäller för inkomster upp till en månadslön motsvarande 15 gånger prisbasbeloppet dividerat med tolv för det aktuella året.

#### *Anmärkning*

Med begreppet ”i samband med” avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader från barnets födsel respektive från det att barnet kommit i adoptivföräldrarnas vård.

För varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb) för det aktuella året}}{12}$$

#### *Exempel 2017*

Prisbasbeloppet (pbb) för år 2017 är 44 800 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{10 \times 44\,800 \text{ kr}}{12} = 37\,333$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb})}{365}$$

#### *Anmärkning 1*

Avdraget per dag får inte överstiga:

$$\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

- Fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta ob- eller övertidstillägg).
- För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

#### **4.2.3 Tillfällig föräldrapenning**

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning gäller följande, eftersom tillfällig föräldrapenning beräknas per timme oavsett ledighetens längd.

OBS att ersättning med tillfällig föräldrapenning endast kan tas ut för hel, halv eller fjärdedels dag.

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppet veckoarbetstid och månadslön se 5.3.2 respektive 5.3.2.4.

## **5. Sjukdom**

### **5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan**

#### **5.1.1 Sjuklöneperioder**

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i 5.3–5.6.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare perioden.

#### **5.1.2. Anmälan**

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra, ska han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Den anställde ska vidare, så snart det kan ske, meddela arbetsgivaren när återgång i arbete beräknas ske.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

#### **5.1.3. Förutsättning för rätt till sjuklön**

För rätt till sjuklön de första 14 dagarna gäller följande förutsättning:

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd.

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska den föregående anställningen oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket (3 § SjLL).

### **5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa**

#### **5.2.1 Försäkran**

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han eller hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans eller hennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

## 5.2.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

På anfordran av arbetsgivaren ska arbetstagaren för erhållande av sjuklön omedelbart styrka frånvaron med intyg att den anställda är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av teatern anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av teatern.

## 5.2.3 Anmälan till försäkringskassa

Sjukdom som varar mer än 14 kalenderdagar ankommer det på arbetsgivaren att anmäla till försäkringskassa. Inträffar sådant sjukdomsfall under företagets huvudsemester (sommaruppehåll), bör arbetstagaren göra sjukanmälan direkt till försäkringskassan för erhållande av sjukpenning.

## 5.3 Sjuklörens storlek

### 5.3.1 Löneavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

### 5.3.2 Sjukavdrag t.o.m. 14 kalenderdagar

#### 5.3.2.1. Frånvaro hela dagar

För sjukdom t.o.m. 14 kalenderdagar per sjukperiod gäller följande:

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom, görs sjukavdrag per dag med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$$

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden, respektive med:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$$

fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden.

För personal med veckolön görs som huvudregel sjukavdrag per dag, varvid dagslönen framräknas med hjälp av divisionerna 1/5 respektive 1/6 för aktuell 5- respektive 6-dagarsvecka.

#### *Anmärkning*

Antalet karensdagar får enligt SjLL inte överstiga tio under en tolv månadersperiod.

Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjukperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen beräknas enligt reglerna om 20 procent sjukavdrag.

#### 5.3.2.2 Frånvaro del av dag

Om en anställd är frånvarande del av dag på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden, respektive med:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden.

#### 5.3.2.3 Arbetstagare med timlön eller gage

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges inte lön.

För anställd med timlön utges sjuklön för varje timme den anställde varit frånvarande på grund av sjukdom fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön som den anställde på grund av sjukdomen gått miste om.

För anställd med dags- eller föreställningsgage utges sjuklön på motsvarande sätt med 80 procent av den lön den anställde på grund av sjukdomen gått miste om.

#### 5.3.2.4 Definition av månadslön

Med månadslön avses i dessa bestämmelser fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta ob- eller övertidstillägg).

#### 5.3.2.5 Rörliga ersättningar (avser alla)

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob- ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha utgått, utges dessutom sjuklön fr.o.m. den andra dagen i sjukperioden med 80 procent av den ersättning som arbetstagaren gått miste om dessa dagar. För karensdagen utgår inte sjuklön.

#### *Protokollsanteckning*

Parterna är överens om att lokal överenskommelse rörande karensdagberäkning kan träffas.

### *Anmärkningar till 5.3.2*

1. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna dag enligt vad som gäller fr.o.m. den andra dagen i sjukperioden.
2. Årsarbetstiden för heltidsanställda ska beräknas utgöra 260 dagar.
3. För deltidsanställda tekniska eller administrativa arbetstagare med varierande arbetstid över veckans arbetsdagar, beräknas årsarbetstiden från respektive anställningsavtal.
4. För anställd som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar, bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.
5. Eventuella förmåner för fri bil eller bostad respektive traktaments-, rese- och andra dylika ersättningar medtas inte i beräkningsunderlaget.

## **5.4 Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS**

Vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen samt bestämmande av sjuklönetidens längd hänvisas till regleringen i Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS.

## **5.5 Vissa samordningsregler**

### **5.5.1 Livränta och rehabiliteringspenning**

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han eller hon har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 5.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt SFB utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

### **5.5.2 Försäkringsersättningar**

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

### **5.5.3 Vissa ersättningar från staten**

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från SFB, ska sjuklönen minskas med sådan ersättning.

## **5.6 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

### **5.6.1 Nedsatta sjukförmåner**

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt SFB, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

### 5.6.2 Olycksfall som vållats av tredje man

Om arbetstagare drabbas av olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om, respektive i den utsträckningen, arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

### 5.6.3 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta enligt SFB och rätt föreligger till smittbärappenning, görs avdrag enligt följande t.o.m. 14:e kalenderdagen:

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per arbetsdag med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$$

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 5.4. För arbetstagare med månadslön över 28 000 kr ska dock avdrag göras med :

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{pbb})}{365}$$

Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.

Om reglerna i SjöLL respektive SFB ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

## 6 Lön

### 6.1 Lön

Löner utgår enligt särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper, se avsnitt 11 och 12.

### 6.2 Löneutbetalning

Lön utbetalas senast den 25:e i varje månad och andra ersättningar senast den 25:e påföljande månad, om inte annat lokalt överenskommes.

### 6.3 Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara ett viktigt styrmedel i verksamheten. Lönesättningen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås och att arbetsgivaren kan rekrytera och behålla de kompetenser som behövs för att driva och utveckla verksamheten. Lönesättningen ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

Ett viktigt stöd i lönesättningen är en tydlig och genomtänkt lönepolicy. En lönepolicy ska vara verksamhetsfrämjande och verka för att osakliga löneskillnader undanröjs, och att en rimlig lönestruktur uppnås. I lönepolicyn ska också hänsyn tas till den högre grad av osäkerhet som är förenad med korta/tidsbegränsade anställningar. I en sådan policy bör också anges vilka rutiner som tillämpas vid lönesättningen.

Som stöd i löneprocessen har de centrala parterna enats om följande riktlinjer för lönesättningen:

- Lönesättningen ska vara saklig och objektiv.
- Lönen ska vara individuell och differentierad sett över hela spelperioden.
- Lönen ska bestämmas med hänsyn till utbildningen, ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskildes sätt att uppfylla dessa krav.
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lönesättningsprinciperna får heller inte motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Följande faktorer påverkar lönesättningen:

#### *Individrelaterade faktorer*

Med individrelaterade faktorer avses de kriterier som är relaterade till medarbetarens egen prestation och förmåga att utföra arbetet. Exempel på sådana kriterier kan vara måluppfyllelse, skicklighet, kreativitet och problemlösning, engagemang, ansvarsförmåga, initiativförmåga, ledarförmåga, kommunikativ förmåga, samarbetsförmåga m.m.

#### *Befattningsrelaterade faktorer*

Med befattningsrelaterade faktorer avses faktorer som är relaterade till befattningen i sig - vad arbetsuppgifterna ställer för krav på medarbetaren. Exempel på sådana faktorer är graden av ansvar, vilken utbildning och/eller erfarenhet befattningen kräver etc.

#### *Marknadsrelaterade faktorer*

Även marknadsrelaterade faktorer kan påverka lönesättningen. Med marknadsrelaterade faktorer avses möjligheten att rekrytera och behålla medarbetare, d.v.s. den konkurrenssituation som privatteatrarna befinner sig i gentemot andra arbetsgivare inom och utom privatteaterområdet.

## **6.4 Utgående månadslön**

Fr o m 1 april 2017

Utgående månadslöner höjs med 2,0 %

Fr o m 1 april 2018

Utgående månadslöner höjs med 2,0 %

Fr o m 1 april 2019

Utgående månadslöner höjs med 2,0 %

## **7. Resor**

### **7.1 Traktamente och resekostnadsersättning**

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK. Reglerna rörande restidsersättning med mera återfinns under 3.8.

Vid tågresor i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass.

Vid enskild tjänsteresa med tåg kan dock arbetsgivaren bekosta biljett i första klass. Görs sådan resa med flyg eller annat färdmedel, sker detta i enlighet med reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Parterna är ense om att inom "den vanliga verksamhetsorten", definierad enligt inkomstskattelagen, tillämpas inte reseavtalet.

Vid annan tjänstgöring inom den egna teaterregionen utgår traktamente endast i den mån den anställde inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet respektive inta måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

### **7.2 Turné utomlands**

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje enskilt fall senast en vecka före turnéns början.

## **8. Försäkringar och pensioner**

Arbetsgivaren ska teckna följande försäkringar:

- a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) i Arbetsmarknadsförsäkringar AMF under de förutsättningar och på de villkor som är gällande på arbetsmarknaden i övrigt.
- b) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) enligt av SAF, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor.
- c) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) enligt av SAF, LO och PTK godkända försäkringsvillkor.
- d) Arbetsgivaren ska för de anställda avsätta kompletterande pensionsersättning, inkluderande premiefrielseförsäkring, enligt regler i vid varje tidpunkt gällande pensionsavtal Avtalspension SAF-LO. Den kompletterande pensionsersättningen inbetalas av arbetsgivaren till pensions- och försäkringsförmedlaren FORA.

- e) Under avtalsperioden 2017 – 2020 ska ytterligare 0,5 % avsättas till kompletterande pension hos Fora på samma sätt som för övriga avsättningar för pensionsändamål som görs enligt reglerna för Avtalspension SAF-LO. Under förutsättning att detta är administrativt möjligt ska 0,2 % avsättas från den 1 april 2018 och 0,3 % från den 1 april 2019. Parterna ska före den 1 april 2018 göra en avstämning med Fora av de administrativa förutsättningarna.
- f) Arbetsgivare ska anslutas till Trygghetsrådet (TRS), enligt överenskommelse om omställningsavtal mellan Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen och PTK.

## 9. Tvister

### 9.1 Förhandlingsordning vid rättstvister

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar ska part påkalla förhandling. Sådan förhandling ska påkallas inom fyra månader efter det part fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Tvistefrågor som inte kan lösas vid lokal förhandling ska hänskjutas till central förhandling. Begäran ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats:

1. Inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare.
2. Inom två månader i övriga rättstvister.

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats.

Påkallar part inte förhandling, eller väcks inte talan, inom föreskriven tid, förlorar den rätten till vidare talan.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

#### *Anmärkning*

*Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.*

## **9.2 Tolkningsföreträde**

Parterna är överens om att tolkningsföreträde enligt 34 § MBL endast kan åberopas vid central förhandling.

## **10. Giltighetstid m.m.**

### **10.1 Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2017 t.o.m. den 31 mars 2020.

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2019.

För tiden efter den 31 mars 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

# Särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper

## 11 Konstnärlig personal

### 11.1 Anställningsformer för konstnärlig personal

#### 11.1.1 Tillsvidareanställning

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och den anställda inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan.

#### 11.1.2 Tidsbegränsad anställning

*Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)*

Anställningen ska omfatta viss pjäs och gälla från och med första repetitionsdag till och med sista föreställningsdag.

*Anställning som vikarie*

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis ledighet på grund av sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet.

Bestämmelsen i § 5 sista stycket lagen om anställningsskydd (LAS) angående vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller inte.

*Anställning per föreställning*

Överenskommelse om anställning per föreställning får liksom hittills ske.

*Turnéanställning*

Anställning ska avse turné.

### 11.2 Tillsvidareanställningens upphörande

För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad. Detta gäller för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren ska arbetsgivaren dock iaktta en uppsägningstid av:

två månader om arbetstagaren fyllt	25 år
tre ” ” ” ”	30 år
fyra ” ” ” ”	35 år
fem ” ” ” ”	40 år
sex ” ” ” ”	45 år

1. Har arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.
2. När en tillsvidareanställd ska avgå med pension, gäller en månads underrättelsetid från arbetsgivarens sida.

### **11.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar**

För pjäsengagerade upphör anställningen då den i kontraktet aktuella pjäsen inte längre ges som ordinarie pjäs i följd, om inte överenskommelse om prolongering träffas. Varsel (underrättelse) till de anställda om anställningens upphörande ska ges senast 30 dagar i förväg.

För visstids- (pjäs-, föreställnings- och turnéanställning) och vikariatsanställda upphör anställningen efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om prolongering träffas.

### **11.4 Turordning vid uppsägning**

Turordningsreglerna enligt §§ 22-24 LAS är inte tillämpliga.

### **11.5 Företrädesrätt**

Reglerna om företrädesrätt till ny anställning enligt §§ 25-27 LAS är inte tillämpliga för tidsbegränsade anställningar.

### **11.6 Löner (minimilöner)**

#### **11.6.1 Lägstlön per föreställnings- och repetitionsdag**

Lägstlön uppgår till:

Fr.o.m 1 april 2017

938 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

Fr.o.m 1 april 2018

957 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

Fr.o.m 1 april 2019

976 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

#### **11.6.2 Garantilön per månad**

##### **11.6.2.1 Teater- och musikalproduktion m.m.**

Fr.o.m. repetitionstidens början garanteras den anställde ersättning per hel månad motsvarande 25 gånger minimibeloppet angivet i 11.6.1. Om kontraktperioden påbörjas eller löper ut under månaden garanteras den anställde repetitionsersättning för lägst 6 dagar per hel kalendervecka.

### **11.6.2.2 Barnteaterproduktion**

För barnteaterproduktion garanteras den anställde fr.o.m. repetitionstidens början ersättning per hel månad motsvarande 8 gånger minimibeloppet angivet 11.6.1.

### **11.6.3 Garantitid vid anställning per pjäs**

Anställningen ska omfatta minst 60 dagar inklusive repetitions- och föreställningsdagar. Antalet föreställningar ska dock alltid uppgå till minst 30. Regeln gäller inte då repetition för den pjäsengagerade inte påbörjats tidigare än 7 dagar före premiären, då garanteras den anställde endast 30 föreställningar. Reglerna gäller inte heller vid enstaka inhopp eller vid repris, som inträffar säsongen efter premiär, oavsett om den anställde deltagit i det första framträdandet eller inte.

### **11.6.4 Nyinstudering, inhopp/understudy och reserv**

#### **11.6.4.1 Nyinstudering**

Då anställd även ska göra nyinstudering av roll eller pjäs utgår särskilt tillägg enligt individuell överenskommelse.

Arbetstagare med lön som fr.o.m. 1 april 2017 understiger 1 857 kr per föreställning, fr.o.m. 1 april 2018 understiger 1 895 kr per föreställning samt fr.o.m. 1 april 2019 understiger 1 932 kr, och som endast kontrakteras för nyinstudering av roll eller pjäs, har rätt till ersättning enligt lägst 11.6.1 per repetitionsdag.

#### **11.6.4.2 Inhopp/understudy**

Då anställd även ska göra inhopp/understudy utgår särskilt tillägg enligt individuell överenskommelse.

Arbetstagare, som endast kontrakteras för s.k. inhopp/understudy, har rätt till ersättning motsvarande lägst 10 gånger minimibeloppet angivet i 11.6.1 för inläsning och repetitioner av roll. (För utpräglade småroller motsvarande lägst 5 repetitionsdagar).

#### **11.6.4.3 Reserv**

Arbetstagare, som endast kontrakteras som reserv och som står till teaterns förfogande under hel föreställningsperiod, ersätts med föreställningsgage per genomförd föreställning, dock lägst ersättning enligt garantilönen i 11.6.2.

### **11.6.5 Inställd föreställning**

Inställd föreställning ersätts enligt 11.6.1.

### **11.6.6 Repetitör/danskapten**

Då anställd även ska fungera som repetitör/danskapten vid repetitioner utgår särskilt tillägg enligt individuell överenskommelse.

### **11.6.7 Frilansregissör engagerad per pjäs**

För iscensättning av pjäs ska frilansregissör under den i kontraktet avtalade repetitionstiden vara berättigad till månadslön enligt individuell överenskommelse.

Därutöver utgår grundbelopp för helaftonsföreställning (pjäs överstigande 1,5 timme) om lägst:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

### **Steg 1**

Ersättning om lägst 75 943 kr för år 2017, lägst 77 462 kr för år 2018 och lägst 79 011 kr för år 2019.

### **Steg 2**

Ersättning om lägst 97 804 kr för år 2017, lägst 99 760 kr för år 2018 och lägst 101 755 kr för år 2019.

### **Steg 3**

Ersättning om lägst 120 817 kr för år 2017, lägst 123 233 kr för år 2018 och lägst 125 698 kr för år 2019.

#### *Anmärkning*

Teatern och den enskilde upphovsmannen kan träffa individuell överenskommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningarna ovan göras.

Vid bedömning av frilansregissörens arbetsinsats och fastställande av ersättningens storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och frilansregissörens kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

För den som helt saknar erfarenhet i yrket kan beloppet under steg 1 reduceras.

För pjäs understigande 1,5 timme minskas ersättningen med 33,3 procent.

För pjäs understigande 45 minuter minskas ersättningen med 50 procent.

Pjäser understigande 30 minuter samt inslag och arrangemang ersätts enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald repetitionstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och regissören om reduktion av ovan nämnda grundbelopp, dock med högst 50 procent.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämställs två iscensättningar understigande 45 minuter med en iscensättning över 45 minuter eller en över 1,5 timmar.

Frilansregissör engagerad per pjäs/dansverk som utbildats på Dramatiska Institutet eller därmed jämförlig skola ska tillgodoräknas tre uppsättningar.

### **Förskjuten premiär, extra repetitioner etc.**

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf och -kostymdesigner engagerade per pjäs ska premiärdatum anges i kontraktet. Ersättning för förskjuten premiär, uppföljning, utvärdering och dylikt ersätts per arbetad dag med daglön beräknad på den överenskomna månadslönen, uppräknad med 50 procent, i annat fall daglön för tillsvidareanställd, uppräknad med 50 procent.

Ej i ursprungs kontraktet överenskomna repetitioner som nödvändiggörs av föreställningens återupptagande efter längre uppehåll, överflyttning av föreställningen till annan scen eller till turnéförhållanden såväl som andra nyinstuderingar eller ändringar och dylikt ersätts enligt separat överenskommelse, dock med lägst daglön enligt ovan.

### **11.6.8 Frilansscenograf och frilanskostymdesigner engagerade per pjäs**

Frilansscenograf och frilanskostymdesigner engagerade per pjäs ska, med undantag för mindre åtagande, inslag och arrangemang, vara berättigade till ersättning om lägst:

#### **A Scenografi inklusive kostym:**

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

#### **Steg 1**

Ersättning om lägst 75 943 kr för år 2017, lägst 77 462 kr för år 2018 och lägst 79 011 kr för år 2019.

#### **Steg 2**

Ersättning om lägst 97 804 kr för år 2017, lägst 99 760 kr för år 2018 och lägst 101 755 kr för år 2019.

#### **Steg 3**

Ersättning om lägst 120 817 kr för år 2017, lägst 123 233 kr för år 2018 och lägst 125 698 kr för år 2019.

För uppsättning med färre än 25 medverkande reduceras grundbeloppet med 15 procent. För uppsättning med färre än 11 medverkande reduceras grundbeloppet med 30 procent.

#### **B Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym:**

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

#### **Steg 1**

Ersättning om lägst 37 971 kr för 2017, lägst 38 730 kr för år 2018 och lägst 39 505 kr för år 2019.

#### **Steg 2**

Ersättning om lägst 47 902 kr för år 2017, lägst 49 880 kr för år 2018 och lägst 50 877 kr för år 2019.

### **Steg 3**

Ersättning om lägst 60 408 kr för år 2017, lägst 61 617 kr för år 2018 och lägst 62 849 kr för år 2019.

Gemensamt för A och B:

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom arbetets omfattning och frilansscenografens/frilanskostymdesignerns kompetens och erfarenhet, uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, antal kostymer per medverkande, kostymskissernas karaktär och antal beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

För den som helt saknar erfarenhet i yrket kan beloppet under steg 1 reduceras.

#### *Anmärkning*

Teatern och den enskilde upphovsmannen kan träffa individuell överenskommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningarna ovan göras.

Därutöver ska överenskommelse träffas om antalet arbetsdagar på teatern, efter leverans av skisser och modeller, och ersättningen för dessa dagar.

För scenografi inklusive kostym ska sådan ersättning motsvara minst två månadslöner enligt individuell överenskommelse.

För scenografi exklusive kostym eller enbart kostym ska sådan ersättning motsvara minst 1,5 månadslöner enligt individuell överenskommelse.

#### *Protokollsanteckning 2017-11-13*

*De tre sista styckena i bestämmelsen (fr.o.m. "Därutöver ska överenskommelse träffas om antalet arbetsdagar..." t.o.m. "... minst 1,5 månadslöner enligt individuell överenskommelse.") återinfördes genom en tilläggsöverenskommelse mellan avtalsparterna den 13 november 2017 och gäller för anställningsavtal som ingås fr.o.m. den 2 januari 2018. För anställningsavtal ingångna dessförinnan gäller kollektivavtalets ordalydelse t.o.m. den 1 januari 2017. Det noteras att det vid tidpunkten för tilläggsöverenskommelsen ännu inte fanns något tryckt kollektivavtal varför skrivningarna förs in i avtalstrycket som avser tiden den 1 april 2017-den 31 mars 2020.*

### **11.6.9 Frilanskoreograf engagerad per dansverk**

#### **Instudering och iscensättning**

För instudering och iscensättning av dansverk ska månadslön betalas enligt individuell överenskommelse.

Därutöver betalas för förberedelse av instudering och iscensättning av dansverk över 45 minuter en ersättning motsvarande lägst 55 procent av grundbelopp för frilansregissör (se tabell i 11.6.7).

För uppsättningar under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 procent.

För uppsättningar under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

Uppsättningar under 10 minuter samt dansinslag, arrangemang och dylikt ersätts enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald instuderingstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och koreografen om reduktion av ovan nämnda grundbelopp - dock med högst 50 procent.

### **Förvärv av uppföranderätten**

För förvärv av uppföranderätten till balettverk beräknas ersättningen i procent av grundbelopp för frilansregissör enligt lägst följande:

	Urpremiär	Övriga uppsättningar
Dansverk över 45 minuter	65%	45%

För dansverk under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 procent.

För dansverk under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

Dansverk under 10 minuter samt dansinslag, arrangemang och dylikt ersätts enligt individuell överenskommelse.

I det fall koreografen inte själv deltar eller endast delvis deltar i instuderings- och iscensättningsarbete kan överenskommelse om reduktion av grundbeloppet träffas. Därvid ska också i förekommande fall överenskommelse om dagersättning utgörande lägst 1/21 av den överenskomna månadslönen träffas.

För assistent som utför iscensättningen görs individuell överenskommelse om månadslönen.

Som instudering och iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämställs två iscensättningar under 20 minuter med en iscensättning över 20 minuter eller en över 45 minuter.

### **Övrigt koreografiskt arbete**

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med 2 576 kr/dag fr.o.m. 1 april 2017, med lägst 2 627 kr/dag fr.o.m. 1 april 2018 och med lägst 2 680 kr/dag fr.o.m. 1 april 2019.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst 3 775 kr/dag fr.o.m. 1 april 2017, med lägst 3 851 kr per dag fr.o.m. 1 april 2018 och med lägst 3 928 kr/dag fr.o.m. 1 april 2019.

Vid anställning längre tid än femton arbetsdagar på en produktion, kan parterna förhandla om månadslön om lägst motsvarande femton gånger ovan nämnda belopp.

Efter första uppsättningen bör en naturlig höjning av ersättningen ske.

I arvodet ingår förberedelse, instudering och iscensättning samt uppföranderätt.

Övrigt koreografiskt arbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell överenskommelse.

Då övrigt koreografiskt arbete utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

#### **11.6.10 Frilansljusdesigner engagerad per pjäs**

Fr.o.m. 1:a uppsättningen är ljusdesignern berättigad till ersättning med 2 576 kr/dag fr.o.m. 1 april 2017, med lägst 2 627 kr/dag fr.o.m. 1 april 2018 och med lägst 2 680 kr/dag fr.o.m. 1 april 2019.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljusdesigner (sammanlagd tid vid professionell teater) är ljusdesignern berättigad till ersättning med lägst 3 775 kr/dag fr.o.m. 1 april 2017, med lägst 3 851 kr per dag fr.o.m. 1 april 2018 och med lägst 3 928 kr/dag fr.o.m. 1 april 2019.

Vid längre anställning än 15 arbetsdagar på en produktion, träffas individuell överenskommelse.

I arvodet ingår förberedelse, genomförande och upphovsrätt.

Övrigt ljussättningsarbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell överenskommelse.

Då arbete enligt 11.6.10 utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

## **12 Teknisk personal och biljettförsäljare**

### **12.1 Anställningsformer för teknisk personal och biljettförsäljare**

#### **12.1.1 Tillsvidareanställning**

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och den anställda inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan.

#### **12.1.2 Tidsbegränsad anställning**

##### **Anställning som vikarie**

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis ledighet på grund av sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet.

## **Provanställning**

Avtal om provanställning får träffas mellan teatern och anställd enligt LAS. Den som anställts på prov ska efter sex månaders godkänd fortlöpande provtjänstgöring erhålla tillsvidareanställning.

## **Allmän visstidsanställning**

Teatern kan träffa överenskommelse om allmän visstidsanställning enligt LAS.

## **Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt) gällande tekniska tjänstemän och biljettförsäljare**

Anställningen ska omfatta viss pjäs och gälla från och med första repetitionsdag till och med sista föreställningsdag.

## **12.2 Tillsvidareanställningens upphörande**

För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad. Detta gäller för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, ska arbetsgivaren dock iaktta en uppsägningstid av:

två månader om arbetstagaren fyllt 25 år

tre ” ” ” ” 30 år

fyra ” ” ” ” 35 år

fem ” ” ” ” 40 år

sex ” ” ” ” 45 år

1. Har arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.
2. När en tillsvidareanställd ska avgå med pension, gäller en månads underrättelsetid från arbetsgivarens sida.

## **12.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar**

För pjäsengagerade upphör anställningen då den i kontraktet aktuella pjäsen inte längre ges som ordinarie pjäs i följd, om inte överenskommelse om prolongering träffas. Varsel (underrättelse) till de anställda om anställningens upphörande ska ges senast 30 dagar i förväg.

För visstids- och vikariatsanställda upphör anställningen efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om prolongering träffas.

Provanställning upphör två veckor efter att någondera parten lämnar skriftlig underrättelse om uppsägning.

## **12.4 Turordning vid uppsägning**

Turordningsreglerna ska tillämpas gruppvis/kategorivis för personal i enlighet med arbetsuppgifternas art. Parterna är överens om att föregående mening ska tolkas så att personalkategori tekniska tjänstemän är en turordningskrets och personalkategori biljettförsäljare är en turordningskrets. För övrig teknisk personal ska turordningsreglerna tillämpas kategorivis i enlighet med arbetsuppgifternas art.

## **12.5 Lön (minimilön)**

### **12.5.1 Tekniska tjänstemän med heltidsanställning (= 40 timmars arbetsvecka)**

För tekniska tjänstemän gäller fri lönesättning. Heltidsanställd teknisk tjänsteman tillförsäkras minimilönegaranti enligt 11.6.1.

#### *Anmärkning*

Med heltidsanställd teknisk tjänsteman avses tjänsteman med pjäsengagemang, gällande samtliga föreställningar för hel spelperiod.

### **12.5.2 Biljettförsäljare**

För biljettförsäljare gäller fri lönesättning.

### **12.5.3 Övrig teknisk personal**

För övrig teknisk personal gäller fri lönesättning.

Ersättning utgår alltid för minst 3 timmars arbete per inställelse.

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

# **BILAGOR**

## **Bilaga 1 Privatteatrar anslutna till Svensk Scenkonst**

2Entertain Sverige AB  
Astrid Lindgrens värld AB  
Blixten & Co AB  
Göta Lejon Produktion AB  
High Chaparral Sweden AB  
Oktoberteatern, ekonomisk förening  
Sagolekhuset Junibacken AB  
Tomteland AB  
Vicky Nöjesproduktion AB  
Villman Produktion AB

*Organisation anges med juridiskt namn.*

## Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet

a) **Konstnärlig personal**

dansare  
dramaturger  
frilansljusdesigner  
koreografer  
kostymdesigner  
musikalartister  
regiassistenter  
regissörer  
scenografer  
skådespelare  
sångsolister

b) **Tekniska tjänstemän**

c) **Biljettförsäljare**

d) **Övrig teknisk personal**

**Grupp 1**

Hantverkare t.ex. snickare, skräddare, sömmerskor, tapetserare, elektriker, smeder  
Teatertekniker med speciella färdigheter och kunskaper, BAS-teatertekniker.  
Scentekniker med speciella yrkeskunskaper som befordrats till teatertekniker  
Fastighetspersonal  
Chaufförer

**Grupp 2**

Scenarbetare, magasinsarbetare, belysningsarbetare, attributarbetare  
Kostympersonal, tvättpersonal, lokalvårdare, bar- och kökspersonal, portvakt, påklädare  
Konsertvaktmästare/orkestervaktmästare

**Grupp 3**

Vaktmästare och garderobiärer

## Bilaga 3 A Kontrakt teaterteknisk personal

### ANSTÄLLNINGSAVTAL PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer
Bostadsadress	Postnummer	Postadress

### ANSTÄLLNING

Yrkesbenämning		Anst.nr.	Avdelning
Arbetsuppgift			
Arbets tid	<input type="checkbox"/> Heltid	<input type="checkbox"/> Deltid	Timmar/vecka
Anställningstyp	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning	Fr.o.m. den	
	Tidsbegränsad anställning		
	<input type="checkbox"/> Provanställning fr.o.m.....t.o.m. .... <input type="checkbox"/> Vikariatanställning fr.o.m.....under .....frånvaro p.g.a. ....dock längst t.o.m. .... <input type="checkbox"/> Allmän visstidsanställning fr.o.m. ....t.o.m. ....		

### LÖN

Vid anställningstillfället	Kr per månad: _____ Kr per timme: _____
Löneklausul	<input type="checkbox"/> Begynnelselön gäller oberoende av 20.....års lönerrevision och inkluderar sålunda nämnda års generella och individuella lönehöjningar
Övriga förmåner – provision, premielön, tantiem, bilförmån etc.	
Antal semesterdagar	

### ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.
--

.....

(Teaterns namn)

.....

(Ort och datum)

.....

(Arbetsgivarens underskrift)

.....

(Ort och datum)

.....

(Den anställdes underskrift)

## Bilaga 3 B Kontrakt konstnärlig personal

### ANSTÄLLNINGSAVTAL PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer
Bostadsadress	Postnummer	Postadress

#### ANSTÄLLNING

Yrkesbenämning		Anst.nr.	Avdelning
Arbetsuppgift			
Arbetstid	<input type="checkbox"/> Heltid	<input type="checkbox"/> Deltid	Timmar/vecka
Anställningstyp	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning	Fr.o.m. den	
	<p>Tidsbegränsad anställning</p> <p><input type="checkbox"/> Pjäsanställning för pjäsen..... fr.o.m. första repetitionsdag vilken ska infalla tidigast den.....och senast den.....Premiär tidigast den.....och senast den..... Anställningen gäller fr.o.m. när den anställdes repetitionstid börjar och därefter så länge nämnda pjäs givs som ordinarie pjäs i följd. Teatern är skyldig att minst 30 dagar innan kontraktet löper ut underrätta den anställda om det. Den anställda tillförsäkras 60 dagars minimitid, varav 30 speldagar, för anställningen. Den angivna tidsramen för start av repetition kan uppgå till högst 14 dagar, men i kontrakt, som tecknats minst 5 månader före tidigast angivna premiärdatum, kan det uppgå till 30 dagar.</p> <p><input type="checkbox"/> Vikariatsanställning fr.o.m.....under .....frånvaro p.g.a. ....dock längst t.o.m. ....</p> <p><input type="checkbox"/> Turnéanställning fr.o.m.....t.o.m.....</p> <p><input type="checkbox"/> Anställning per föreställning:.....</p>		

Lön	Kr per månad:_____
	Kr per repetitionsdag:_____exklusive semestersättning
	Kr per föreställning:_____exklusive semestersättning
	Löneperiod:_____
	Brytdatum:_____varje månad. Utbetalningsdatum:_____varje månad.
	Förläggs premiären efter den angivna tidsramen för start av repetition räknas mellanliggande dagar som speldagar. Inställd föreställning ersätts enligt 11.6 i avtalet.
Särskilda bestämmelser och villkor	

**ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

.....

(Teaterns namn)

.....

(Ort och datum)

.....

(Arbetsgivarens underskrift)

.....

(Ort och datum)

.....

(Den anställdes underskrift)

## Bilaga 3 C Pjäskontrakt på engelska

(English translation)

### COLLECTIVE AGREEMENT

between The Swedish Performing Arts (Svensk Scenkonst) and The Swedish Actors' Equity Association (Teaterförbundet) regarding actors and dancers, employed per play, freelance directors, -stage designers, -choreographers and -costume designers as well as prompters and box office staff employed on a monthly basis and technical office personnel at private theatres belonging to the Swedish Performing Arts according to appendix 1.

### APPENDIX 5

Engagement per play at Stockholm Theatres

### CONTRACT

..... (hereinafter called the management) hereby engage ..... (hereinafter called the employee) on the following conditions

#### § 1

The employment covers the play .....

Position .....

Opening night at the earliest ..... and latest .....

The employment will be valid as from the employee's period of rehearsal begins and by that as long as the mentioned play is given as a regular play in a sequence.

The management is obliged to inform the employee about the expiry of the contract at least 30 days before that expiry date.

The employee is assured 60 days minimum time, from which 30 performing days, of employment.

#### Note

The time period specified in § 1 cannot exceed 14 days, however, it may amount to 30 days in a contract which was signed least 5 months prior to the earliest specified date of opening.

#### § 2

As from the opening day the employee shall receive a salary of ..... crowns per performance.

Pay period: .....

Invoicing date: .....each month

Due date: .....each month

**Notes**

1. If the opening takes place after the period specified in the first part of § 1 the interim days shall be counted as performing days.
2. Cancelled performance will be compensated according to the private theatre agreement's 11.6.

**§ 3**

The agreement is in other respects subject to the applicable agreement between the Swedish Performing Arts (Svensk Scenkonst) and the Swedish Actors' Equity Association (Teaterförbundet) concerning the private theatres.

**§ 4**

Special conditions.....

Two copies of this contract have been made out and exchanged between us. If the employee at the signing of this contract is tied by a contract with another company for the same period, the other contract shall take priority and consequently this contract be made void. This condition does not release the employee from paying a penalty covering the damage the management hereby has suffered.

..... dated ...../..... 20.....      ..... dated...../.....20.....  
 .....

Address: .....  
 .....  
 .....

Phone: .....

Domicile: .....

## Bilaga 3 D Kontrakt frilansregissör/koreograf

### KONTRAKT AVSEENDE FRILANSREGISSÖR PER PJÄS OCH FRILANSKOREOGRAF PER DANSVERK

.....  
 (härnedan kallad teatern) engagerar härmed .....

som regissör/koreograf för iscensättning av pjäsen/dansverket .....

.....  
 repetitions-/instuderingstid .....

.....  
 med beräknad premiär den .....

Grundbelopp ..... avseende förberedelse av instuderingen.

Därutöver månadslön om..... kr/mån under den ovan angivna repetitions-/instuderingstiden.

Grundbelopp ..... avseende förvärv av uppföranderätten till balettverk.

Summa ersättning ..... som utbetalas enl. följande:

.....  
 Särskilda villkor: .....

.....  
 Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

Av detta kontrakt är två exemplar upprättade och oss emellan utväxlade.

.....den...../.....20.....                      .....den...../.....20.....

.....

Bostad: .....

Tel. nr: .....

Pers.nr: .....

## Bilaga 3 E Kontrakt frilansscenograf/kostymdesigner

### KONTRAKT AVSEENDE FRILANSSCENOGRAF/KOSTYMDESIGNER ENGAGERAD PER PJÄS

.....  
 (här nedan kallad teatern)engagerar härmed .....

som scenograf och/eller kostymdesigner för pjäsen .....

.....  
 med beräknad premiär .....

Leverans av dekor- och kostymskisser, modeller och arbetsritningar enligt följande .....

.....  
 Ersättning avseende förberedelsetid .....

Därutöver ..... (antal) arbetsdagar på teatern efter leverans av skisser och modeller.

Ersättningen för de ovan angivna arbetsdagarna på teatern motsvarar

..... (antal) månadslöner à ..... kr.

Ersättning för formgivning av affisch och/eller andra trycksaker .....

Summa ersättning ..... som utbetalas enligt följande.....

Särskilda villkor : .....

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

Av detta kontrakt är två exemplar upprättade och oss emellan utväxlade.

.....den...../.....20..... .....den...../.....20.....

.....

Bostadsadr: .....

Tel. nr: .....

Pers.nr: .....

## Bilaga 3 F Kontrakt frilansljusdesigner

### KONTRAKT AVSEENDE FRILANSLJUSDESIGNER PER PJÄS

.....engagerar

härmed.....som

ljusdesigner för produktionen.....

med beräknad premiär den .....

leverans av preliminära arbetsritningar .....

leverans av definitiva arbetsritningar.....

..... arbetsdagar före leverans av arbetsritningar (antal)

..... arbetsdagar på teatern efter leverans av arbetsritningar (antal)

För ljusdesignen betalas en ersättning om .....vilket inkluderar förberedelse, genomförande och upphovsrätt. Ersättningen utbetalas enligt följande:

.....  
särskilda villkor .....

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

Av detta kontrakt är två ex upprättade och oss emellan utväxlade.

.....

.....

Bostadsadress: .....

Telefon: .....

## **Bilaga 4 Förteckning över gällande avtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet**

Omställningsavtal (TRS) mellan Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst, 2004-01-01

Avtalet om arbetstagarkonsult mellan Teatrarnas Riksförbund (nuvarande Svensk Scenkonst), PTK och Svenska Musikerförbundet, 1996-10-01

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet/för scen och film om gemensam lönestatistik

Reseavtal mellan Teatrarnas Riksförbund (nuvarande Svensk Scenkonst) och PTK, 2002-01-01, reviderat 2012

Arbetsmiljöavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena teater, dans och musik samt allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet mellan Teatrarnas Riksförbund (nuvarande Svensk Scenkonst), PTK och Svenska Musikerförbundet, 2001-03-15

## **Bilaga 5 Ersättning till facklig förtroendeman**

För löpande fackligt arbete på den egna arbetsplatsen enligt FML § 7 äger den facklige förtroendemannen rätt till följande ersättning:

För privatteater med upp till 30 anställda 3 timlöner/månad och med över 30 anställda 6 timlöner/månad, beräknat på den egna ordinarie timlönen (1/167), och under teaterns spelperiod.

## Bilaga 6 Videogram

### 1

TR avstår för teatrarnas räkning från krav i dessa förhandlingar på att överta videorättigheter.

### 2

TR är liksom TF införstått med den kulturpolitiska aspekten när det gäller videomediets utnyttjande. Detta medium kan å ena sidan bli ett konkurrerande medium vars utveckling både TR och TF bör följa uppmärksamt så att inte mediet slår ut den levande teatern. Å andra sidan kan mediet i vissa fall bli ett värdefullt komplement i teaterns tjänst.

TR anser emellertid läget vara sådant att det finns anledning för de båda förbunden att ta upp överläggningar med anledning av utvecklingen på videoområdet och av inspelningstekniken i övrigt. TR inbjuder därför TF till sådana överläggningar under avtalsperioden på tid parterna senare närmare kan avtala.

### 3

TR erinrar om att det kan bli aktuellt med videogram på i TV överförda operor och andra teaterföreställningar. Denna fråga får emellertid - som TF föreslagit - regleras i avtalet för TV.

### 4

TR erinrar vidare om att § 5 i sin hittillsvarande utformning innehåller bestämmelser som också kan vara tillämpliga på videogram. TR föreslår ingen ändring i paragrafens räckvidd (§ 5 mom 1 andra stycket).

### 5

Skulle under avtalsperioden frågan om videoprogramupptagning från teaterns föreställningsverksamhet eller från teaterns arbetsprocesser aktualiseras är parterna ense om att beträffande rätten att göra sådana upptagningar skall erfordras lokal överenskommelse rörande dels videogrammets användningsområde, dels formerna för upptagningens genomförande, dels med utgångspunkt från videogrammets användningsområde, de medverkande artisternas ekonomiska ersättningar.

För privatteatrarna och Drottningholmsteatern sker överenskommelse på motsvarande sätt mellan respektive teater och de medverkande artisterna.

svensk scenkonst  
bransch- och arbetsgivarorganisation inom  
musik, dans och teater

**Teaterförbundet**  
/ för scen och film

2017  
2020